

Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom

Dinaria br Sembiring SE.,MM

AMIK MEDICOM Medan; Jalan Iskandar Muda No. 240/49F Medan - (061) 4528648

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Yayasan Perguruan Nasional Medicom Medan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel terikat yaitu Kinerja Dosen (Y), sedangkan variabel bebas yaitu Sikap Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan teknik analisis statistik inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen di YPN Medicom Medan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan).

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : (1) pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di YPN Medicom Medan kuat dan positif dengan koefisien korelasi (R) = 0,975 dan koefisien determinasi (R_{square}) sebesar = 0,951. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 97,5 % oleh sikap kerja dan motivasi kerja; (2) Secara Parsial (t-test), sikap kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi secara signifikan peningkatan kinerja dosen di YPN Medicom Medan; (3) secara F test, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen pada YPN Medicom secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen

Abstract

This study was conducted to determine the influence of Job Attitude and Job Motivation To Lectures Performance in the Yayasan Perguruan Nasional Medicom Medan. This study uses three variables consisting of the dependent variable is Lectures' Performances (Y), while the independent variable is Job Attitude (X_1) and Job motivation (X_2). This type of research is survey research through inferential analytic statistic. The population in this study were all Lectures of the Yayasan Perguruan Nasional Medicom. Methods of data collection is done by questionnaire, observation and interview. Data analysis was carried out with test data quality (reliability and validity), klasik assumption test, t test (partial test), F test (simultaneous test).

The results of this study showed that: (1) the impact of Job Attitude and Job Motivation on the performance of the Lectures of the YPN Medicom strong and positive correlation coefficient (R) = 0.975 and the coefficient of determination (R_{square}) of = 0.951. This means that the Lectures performance (Y) amounted to 97,5% influenced by Job Attitude (X_1) and Job motivation (X_2); (2) In partial way (t-test), Job Attitude and Job Motivation can influence and significant to rising the Lectures Performances at YPM Medicom; (3) In F test, Job Attitude and Job Motivation have a positive and significant impact on Lectures performances

Keywords: Job Attitude, Job Motivation and Lectures Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan.

Dalam pembangunan bangsa Indonesia, tiap upaya ditujukan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berarti bahwa manusia menjadi titik sentral pembangunan bangsa. Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu program prioritas di Indonesia, baik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah maupun pendidikan tinggi. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan tinggi, sehingga perlu mendapatkan perhatian serius terutama dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya. Lembaga pendidikan tinggi memerlukan sumber daya manusia yang handal dan kompeten untuk mengadakan perubahan dan pengembangan secara terus menerus.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi Dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi. (Trianto dan Tutik 2006:3).

Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Mangkunegara (2004 : 67) memberikan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (dosen) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tugas Dosen berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya Pasal 3 disebutkan Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Jika sikapnya terhadap pekerjaan itu positif, maka muncul keyakinan akan kemampuan diri sebagai dosen, kesediaan menghadapi persaingan yang menuju kemajuan, dan rasa bangga akan hasil kerja.

Di samping sikap terhadap pekerjaan, faktor lain yang turut menentukan kinerja dosen adalah motivasi kerja. Sedangkan Anoraga (2006:34) mengartikan motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Kesuksesan seorang dosen dalam melaksanakan TriDarma PerguruanTinggi sangat tergantung dari kompetensi yang dimiliki, motivasi kerjanya, kesungguhan dalam bekerja, fokus dalam bekerja dan sejauh mana seorang dosen dapat mengoptimalkan kinerjanya agar prestasi kerja dan produktivitas masing-masing dosen bisa bertumbuh.

Dalam menjalankan kegiatannya Yayasan Pendidikan Nasional Medicom tidak terlepas dari berbagai masalah. Masalah rendahnya kinerja pegawai terlebih kinerja Dosen. Rendahnya kinerja Dosen terlihat dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam hal ini, pada Yayasan Pendidikan Nasional Medicom belum maksimal melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini mempunyai dampak negatif bagi Yayasan. Rendahnya kinerja Dosen disebabkan oleh rendahnya sikap dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah faktor sikap dan motivasi kerja. Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

2. METODOLOGI PENELITIAN

II.1. Pengertian Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dosen dikatakan berkompeten menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, apabila dosen telah menguasai empat kompetensi dasar yaitu:

- 1) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik
- 2) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik
- 3) Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
- 4) Kompetensi Sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Trianto 2006:241).

Dosen merupakan salah satu komponen strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Diperguruan tinggi terdapat keberagaman latar belakang mahasiswa hal ini akan mempengaruhi pola pikir setiap mahasiswa tersebut. Untuk itu setiap dosen diharapkan memberikan perhatian yang terfokus kepada mahasiswanya agar tercipta sumber daya manusia yang semakin meningkat. Seorang dosen harus memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen, sebagai mana tercantum dalam pedoman beban kerja dosen dan evaluasi pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (2010 : 6) tentang tugas utama dosen pada tri dharma perguruan tinggi, yaitu:

- 1) Tugas pendidikan dan pengajaran
- 2) Penelitian
- 3) Tugas pengabdian kepada masyarakat.

II.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011: 11)

- a. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
- b. Faktor Dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja. Setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- c. Faktor psikologis. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yaitu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

II.3. Sikap Kerja

Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan (Winardi, 2004 : 211). Sikap atau determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sikap sebagai suatu aspek psikologis memiliki struktur tertentu. Struktur sikap mempunyai 3 komponen yang saling menunjang, yaitu kognitif, afektif dan konatif. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan pengertian sikap sebagai organisasi keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu.

II.3.1. Fungsi Sikap Kerja

Menurut Katz (1964) dalam buku Wawan dan Dewi (2010 : 23) sikap mempunyai beberapa fungsi, yaitu:

- a. Fungsi instrumental atau fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat
Fungsi ini berkaitan dengan sarana dan tujuan. Orang memandang sejauh mana obyek sikap dapat digunakan sebagai sarana atau alat dalam rangka mencapai tujuan.
- b. Fungsi pertahanan ego
Ini merupakan sikap yang diambil oleh seseorang demi untuk mempertahankan ego atau akunya.
- c. Fungsi ekspresi nilai
Sikap yang ada pada diri seseorang merupakan jalan bagi individu untuk mengekspresikan nilai yang ada pada dirinya.
- d. Fungsi pengetahuan
Individu mempunyai dorongan untuk ingin mengerti dengan pengalaman-pengalamannya.

II.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap

Menurut Azwar S (2010, 30) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap yaitu:

- a. Pengalaman pribadi
- b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting
- c. Pengaruh kebudayaan

- d. Media massa
- e. Lembaga pendidikan dan lembaga agama
- f. Faktor emosional

II.3.3. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Moekijat (2002 : 5) mengartikan bahwa:“ motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas –tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat –alat dan bahan baku.

Di dalam melakukan suatu pekerjaan, diperlukan suatu kegairahan kerja yang merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengikuti perilaku manusia, maka akan lebih mudah untuk memotivasinya

II.4. Penelitian Terdahulu

Mangisi Tua Panjaitan (2013) dalam penelitian yang berjudul : “ Pengaruh Sikap Terhadap Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK di Yayasan Perguruan Indonesia Membangun (YAPIM) Medan “ menunjukkan sikap dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Marifah (2005) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan “, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

II.5. Kerangka Berpikir

II.5.1 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Sikap (attitude) adalah merupakan reaksi atau respon dari seseorang terhadap stimulus atau objek, ketika sikap seseorang baik terhadap suatu objek maka berakibat baik terhadap tindakannya. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja.

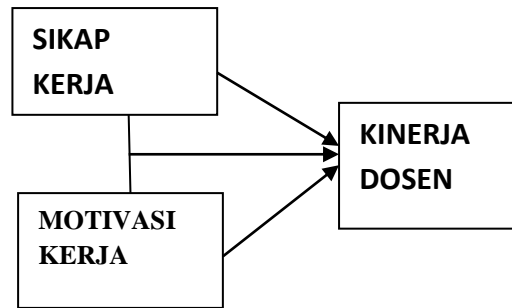
II.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan pribadi, tujuan organisasi secara maksimal. Dengan kata lain motivasi dapat menyebabkan, menyalurkan, dan

mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

II.5.3. Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Karyawan yang mempunyai sikap yang positif maka akan menghasilkan kinerja tinggi. Di samping sikap terhadap pekerjaan, faktor lain yang turut menentukan kinerja dosen adalah motivasi kerja. Motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Dengan demikian dapat diduga bahwa sikap dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan uraian diatas, kerangka berpikir dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

II.6 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui dan menganalisis metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

II.7. Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom Medan. Adapun waktu dilaksanakan mulai dari bulan Mei sampai Juni tahun 2016.

II.8. Populasi dan Sampel

II.8.1 Populasi

Populasi adalah serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga obyek – obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 63 dosen tetap dan dosen tidak tetap di yayasan Pendidikan Nasional Medicom Medan. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 63 dosen

II.8.2 Sample

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 131) “sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. “ Sedangkan menurut Sugiyono (2010 :118 “ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Penjelasan
Sikap Kerja (X1)	Sikap dosen terhadap pekerjaan adalah gambaran tingkah laku dan kepribadian seorang dosen dalam memahami, menghayati dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik baik dilingkungan internal maupun eksternal.	a. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan. b. Bertanggung jawab c. Kejujuran d. Tidak diskriminatif e. Inisiatif dalam bekerja f. Ramah dan Simpatik	Skala Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan yang terlihat dalam dua dimensi yaitu dorongan internal dan . dorongan eksternal. Dimensi internal indikatornya : prestasi, pengakuan dan tanggung jawab sedangkan dimensi dorongan eksternal indikator : promosi dan pertumbuhan.	a. Prestasi b. Pengakuan c. Tanggung jawab d. Promosi e. Pertumbuhan	Skala Likert

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

III.1. Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

Variabel sikap Kerja

Sumber : Data diolah, 2016

Kriteria yang harus dipenuhi dalam uji t adalah :

1. $t_{hitung} > t_{tabel} : (\alpha = 0,05 ; df = N-2) : sig < 0,05$: Signifikan
2. $t_{hitung} < t_{tabel} : (\alpha = 0,05 ; df = N-2) : sig < 0,05$: Tidak Signifikan

Dengan melihat tabel 4. diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $32.338 > 1,670$ dan nilai Sig. (0,000) < (0,05) jadi dapat disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Yayasan Pendidikan Nasional Medicom Medan.

Variabel Motivasi Kerja

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefesien regresi variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja dosen (Y), signifikan koefesien regresi variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) didapat dengan menggunakan program SPSS V. 17

Tabel 2
Nilai Koefesien dari Variabel Motivasi Kerja (X_2)
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Consta nt)	1.640	1.419		1.156	.252
motivasi Kerja	.962	.029	.974	33.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil pengolahan SPSS V. 17 Tahun 2016

Kriteria yang harus dipenuhi dalam uji t adalah :

1. $t_{hitung} > t_{tabel} : (\alpha = 0,05 ; df = N-2) : sig < 0,05 : \text{Signifikan}$
2. $t_{hitung} < t_{tabel} : (\alpha = 0,05 ; df = N-2) : sig < 0,05 : \text{Tidak Signifikan}$

Dengan melihat tabel 3. diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $33.451 > 1,670$ dan nilai Sig. (0,000) < (0,05) jadi dapat disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Yayasan Pendidikan Nasional Medan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas sikap kerja dan motivasi kerja (X_1 dan X_2) cara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja dosen.

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria yaitu :

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

F_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas ($df_1 = k - 1$)

n = jumlah sampel yaitu 63 data

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$

$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n - k = 63 - 3 = 60$

Uji F yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka $F_{tabel} 5\%$ (2 ; 60) adalah 3,15. *Output* uji F dapat dilihat pada Tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 3
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2670.289	2	1335.145	580.379	.000 ^a
Residual	138.028	60	2.300		
Total	2808.317	62			

a. Predictors: (Constant), motivasi Kerja, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel sikap kerja dan motivasi kerja bernilai 580,369 sedangkan F_{tabel} bernilai 3,15. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $580,369 > 3,15$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja dan motivasi kerja secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel kinerja dosen dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

III.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dicapai pada penulisan ini diperoleh bahwa variabel sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,763 dan t-tabel 1,670. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel sikap kerja terhadap kinerja dosen terbukti kebenarannya.

II.2.1 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja bernilai 2,699 dan t_{tabel} bernilai 1,670 Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,699 > 1,670$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Dosen dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,699 dan t-tabel sebesar 1,670 sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen terbukti kebenarannya.

II.2.2 Pengaruh sikap Kerja dan motivasi kerja Secara Serempak Terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis kuantitatif dengan uji regresi linier dengan menggunakan analisa uji_F juga membuktikan bahwa $F_{hitung} = 508,369$ dan $F_{tabel} = 3,15$. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $508,369 > 3,15$ dan sig-p (0,000),signifikasi (0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja dan motivasi kerja secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Dosen dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen sikap Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (Kinerja Dosen).

Variabel sikap kerja (X_1) secara parsial mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen (Y).

4. KESIMPULAN

1. Variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen (Y).
2. Variabel sikap kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen (Y). Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel sikap kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh sebesar 97,5 % terhadap Kinerja dosen, sedangkan 2,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

5. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja dosen Pada Yayasan Pendidikan Nasional Medicom Medan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya para dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom Medan selalu membekali diri dengan kemampuan – kemampuan dosen melalui pelatihan secara berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan mereka. Oleh karena itu sebaiknya Yayasan Pendidikan Nasional Medicom dapat menyediakan fasilitas dan kemudahan bagi mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar mereka. Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dosen perlu dorongan dengan meningkatkan motivasinya terutama motivasi akan prestasi. Untuk hal tersebut Yayasan Pendidikan Nasional Medicom sebaiknya memotivasi dosen untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesi secara periodik melalui kegiatan akademik, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memotivasi untuk membuat buku ajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan bidangnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. 2010. *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali Imam, 2001. *Statistik Parametrik : Teori dan Aplikasi dengan program SPSS*. BP UNDIP Semarang
- Indrajit, R. Eko & Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Kreitner, Robert – Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Suandy Erly. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta

- Payaman Simanjuntak J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan KinerjaKaryawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin . Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., dan Timothy A. J. 2008. “*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*”, Buku Terjemahan. Jakarta : Gramedia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Trianto dan Tutik,Titik Triwulan. 2006. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2006* *Guru dan Dosen*. 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh Asa Mandiri.
- Walgito, 2008. Psikologi sosial (suatu pengantar). Yogyakarta :Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM
- Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.